

# PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK CABANG PEKANBARU DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI INTERVENING

Wiki Surma Rahayu<sup>1</sup>, Fahmi Oemar<sup>2</sup>, Jeni Wardi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Sekolah Pascasarjana Universitas Lancang Kuning, Indonesia

\*e-mail: [wikisurmarahayu@gmail.com](mailto:wikisurmarahayu@gmail.com)

## Article Info

### Article history:

Received 01 10, 2025

Revised 01 17, 2025

Accepted 01 17, 2025

### Keywords:

Work discipline

Employee performance

Work Motivation

## Article Info

### Sejarah artikel:

Diterima 10 01, 2025

Direvisi 10 01, 2025

Diterima 10 01, 2025

### Kata kunci:

Disiplin kerja

Kinerja karyawan

Motivasi kerja

## Abstract

*This study analyzes the effect of work discipline on employee performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Pekanbaru Branch, with work motivation as an intervening variable. The research uses a quantitative approach and SEM-PLS analysis, involving 57 respondents. The results show that work motivation has a positive impact, strengthening the relationship between work discipline and employee performance. Good work motivation helps employees realize the importance of discipline in improving both individual and organizational performance. Therefore, it is recommended that leaders actively supervise and support employee discipline, morale, and productivity to achieve optimal performance.*

## Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Pekanbaru, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis SEM-PLS, melibatkan 57 responden. Hasilnya menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif, memperkuat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang baik membantu karyawan menyadari pentingnya disiplin untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Oleh karena itu, pimpinan disarankan lebih aktif mengawasi dan mendukung kedisiplinan, moral, dan produktivitas karyawan agar tercapai kinerja optimal.

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kaitannya dari manajemen yang baik dan kualitas dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki, karena SDM yang mengatur dan mengelolah sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Manusia selalu berfikir aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat bantu kerja yang dimiliki organisasi telah baik dan mumpuni. Alat bantu kerja yang mumpuni dan modern yang dimiliki organisasi tidak ada manfaatnya bagi organisasi, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.

Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur SDM. Tugas manajemen SDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar memperoleh tenaga kerja yang professional. SDM dalam suatu perusahaan memiliki peran penting didalam tugasnya sebagai pelaksana segala kegiatan operasional perusahaan. SDM merupakan manusia yang bekerja pada sebuah perusahaan sebagai pengelola dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan SDM yang memiliki kinerja yang berkualitas dan tenaga kerja ahli pada bidangnya masing-masing untuk mengelola perusahaan sukses tidaknya untuk menghadapi tantangan dan memenuhi harapan masyarakat, diperlukan perencanaan yang tepat, efektif, dan berkesinambungan sehingga harapan organisasi mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja baik dapat diraih.

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Mangkunegara, (2017:67), Kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting bagi sebuah perusahaan karena akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik maka dapat dipastikan kinerja perusahaan juga baik dan berdampak terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Menggambarkan kinerja sebagai suatu prestasi kerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja itu berlangsung.

Perusahaan Terbatas (PT) Sumber Alfaria Trijaya Tbk adalah perusahaan yang bergerak dibidang retail minimarket terkemuka di Indonesia dan telah memiliki 30 kantor cabang diseluruh Indonesia. PT Sumber Alfaria Trijaya memiliki Visi menjadi sebuah jaringan distribusi retail terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas, berorientasi kepada pemberdayaan para pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan & harapan konsumen, serta mampu bersaing secara global di perdagangan Indonesia. Sebagai perusahaan retail minimarket terkemuka di Indonesia sudah selayaknya PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Pekanbaru memiliki karyawan yang berkinerja baik dengan sikap yang disiplin serta senantiasa termotivasi untuk bekerja membesarkan nama perusahaan. Kondisi saat ini terkait kedisiplinan karyawan dalam bekerja pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Pekanbaru menjadi catatan penting yang harus segera dibenahi oleh perusahaan ini, sebab apabila permasalahan disiplin kerja tidak dapat diselesaikan dengan baik akan berdampak kepada kinerja perusahaan.

Fenomena masalah penelitian yang berhubungan dengan disiplin kerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Pekanbaru adalah sebagai berikut:

- a. Masih ditemuinya karyawan yang tidak mentaati jam masuk kerja yang seharusnya jam masuk kerja pada jam 08.00 Wib, tetapi kenyataanya masih ditemukan karyawan yang masuk pada jam 09.00 Wib sehingga pelaksanaan breafing yang setiap hari dilaksanakan tidak semuanya diikuti oleh seluruh karyawan. Selain itu masih rendahnya penegakan peraturan dasar tentang berpakaian selama jam kerja berlangsung terutama memakai atribut kerja seperti tanda pengenalan dan bertingkah laku dalam

pekerjaan. Sejauh ini pimpinan sudah memberikan teguran baik itu secara lisan maupun tulisan kepada para karyawan yang kedapatan tidak disiplin dalam mentaati peraturan kerja namun kesalahan tersebut selalu terulang.

- b. Masih ditemuinya karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pimpinan seperti penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA) pada masing-masing unit kerja, Penyusunan kegiatan yang akan dilaksanakan, memberikan laporan kegiatan yang harus segera diselesaikan, dan membalas surat-surat yang ditujukan kepada pimpinan.

Sementara itu fenomena masalah penelitian yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Pekanbaru adalah sebagai berikut:

- a. Semangat karyawan datang untuk bekerja terlihat kurang bersemangat, hal ini dikarenakan gaji yang mereka terima setiap bulannya dirasa masih kurang untuk memenuhi kebutuhan sehari dan adanya kebijakan penolakan untuk kenaikan gaji para karyawan dari perusahaan membuat karyawan mengeluh khususnya karyawan yang sudah berkeluarga
- b. Supervisor yang ditunjuk oleh perusahaan kurang memantau kinerja karyawannya selama menjalankan tugas-tugas sehingga menambah buruk hasil kerja para karyawan, karena karyawan merasa sering diacuhkan mengenai pemberian kritik dan saran terkait metode untuk memudahkan pengerjaan tugas perusahaan.

Sedangkan fenomena masalah penelitian yang berhubungan dengan kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Pekanbaru adalah sebagai berikut:

- a. Masih adanya pekerjaan yang telah disusun dalam Rencana Kerja Anggaran (RKA) PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Pekanbaru tidak bisa dilaksanakan dengan baik oleh karyawan sehingga capaian target kinerja realisasi keuangan tidak tercapai sesuai harapan. Kondisi ini diperparah dengan masih ditemuinya karyawan yang tidak serius dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga mengakibatkan beban kerja yang telah dibagi-bagi kepada para karyawan menjadi tidak tertata dengan baik.
- b. Dalam beberapa kesempatan direktur perusahaan masih mengeluhkan belum maksimalnya pelayanan yang diberikan oleh karyawan yang bertugas di masing-masing unit kerja dimana pada saat rapat rapat pimpinan masih adanya keluhan masyarakat terkait dan kinerja para karyawan selama menjalankan tugas dilapangan seperti karyawan kurang tanggap dengan keluhan masyarakat, karyawan kurang memahami pembagian tugas yang diberikan oleh pimpinan dan karyawan sering mengulur penyelesaian pekerjaan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Komang Ari Damayanti (2024) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas PUPRKP Kabupaten Klungkun. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan serta motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan atas kinerja karyawan. Saran terhadap penelitian mendatang ialah agar mampu mencakup variabel lainnya seperti lingkungan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan Susitiningrum, dkk (2015) dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukan hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan beberapa pertanyaan pada penelitian ini, yaitu :

- a. Apakah disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- b. Apakah disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- d. Apakah disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

### 1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap motivasi kerja
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

## 2. TELAAH PUSTAKA

### Teori Pengembangan Sumberdaya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia menurut Gouzali dalam Kadarisman (2015:5) adalah merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi. Menurut Hasibuan (2016:69) pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

### Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:78) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Sutrisno (2017:90) menyatakan “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan”.Selanjutnya, menurut Wursanto (2016:56) menyatakan bahwa “Disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan”. Kemudian, menurut Sinungan (2018:44) menyatakan “Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:211) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya disiplin dan pengawasan kerja agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Pencapaian kinerja organisasi harus terus-menerus ditingkatkan dengan memperhatikan seluruh pekerjaan yang dilaksanakan dalam periode yang telah ditentukan. Keberhasilan kinerja merupakan gambaran dari organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal.

### Motivasi Kerja

Menurut Ranupandojo & Suad Husnan (2015:281), “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan”. Menurut Sunyoto (2015:4), “motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”. Menurut Fahmi (2017:107), “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi

kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”. Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Motivasi untuk setiap individu dalam melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi oleh manajemen karena motivasi yang menurun dalam diri karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **Metode yang digunakan**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut Arikunto (2015:56) penelitian kuantitatif memiliki kejelasan unsur yang dirinci sejak awal, langkah penelitian yang sistematis menggunakan sampel yang hasil penelitiannya diberlakukan untuk populasi, memiliki hipotesis jika perlu, memiliki disain jelas dengan langkah-langkah penelitian dan hasil yang diharapkan, memerlukan pengumpulan data yang dapat mewakili serta ada analisis data yang dilakukan setelah semua data terkumpul. Sifat penelitian adalah deskriptif explanatory research. Explanatory research yaitu untuk menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel dengan variabel yang lain.

#### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Pekanbaru. Dipilihnya lokasi penelitian pada PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Pekanbaru ini dikarenakan perusahaan ini merupakan perusahaan yang sangat menjaga kedisiplinan kerja karyawannya sehingga untuk mencapai kinerja yang baik mereka sangat membutuhkan karyawan yang disiplin dan senantiasa termotivasi memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan. Waktu yang akandigunakandalampenelitianini selama 4 (empat) bulan yaitu dari September 2024 hingga Desember 2024.

#### **Populasi dan Sampel**

Menurut Handayani (2020:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Pekanbaru yaitu sebanyak 199 Orang.

Dalam penelitian ini Peneliti menggunakan Rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel. Rumus Slovin adalah Suatu sistem matematis yang digunakan untuk menghitung jumlah dari sebuah populasi objek tertentu yang belum diketahui karakteristiknya secara pasti. Jumlah karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Pekanbaru pada Tahun 2024 berjumlah 199 orang, peneliti menggunakan Taraf Signifikansinya 0,05 maka jumlah besarnya sampel menurut Rumus Slovin adalah sebanyak 57 karyawan dengan metode Purposive Random Sampling. Purposive sampling adalah metodologi pengambilan sampel secara acak dimana kelompok sampel ditargetkan memiliki atribut-atribut tertentu.

#### **Teknik Pengumpulan Data/Informasi**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Pertanyaan yang diberikan kepada responden yaitu bersifat terbuka dan tertutup. Pada tipe tertutup responden diminta untuk memilih jawaban dari serangkaian alternatif yang disediakan oleh peneliti. Sedangkan pada tipe terbuka, responden diminta untuk menjawab pertanyaan kemudian

menguraikan jawaban tersebut sesuai dengan apa yang dipersepsikan atau dirasakan oleh responden. Pertanyaan dalam kuesioner terbagi menjadi dua bagian, yaitu pertanyaan identitas responden berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai data diri responden, bagian kedua yaitu pertanyaan variabel yang berisi pernyataan dan pertanyaan seputar variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Pertanyaan-pertanyaan tertutup dapat diukur dengan menggunakan metode skala *likert* (rentang 1 sampai 5).

#### Analisis SEM-PLS

Pada penelitian ini menggunakan metode analisis SEM-PLS, variabel yang diteliti merupakan variabel laten dan terdapat variabel mediasi dengan alat SmartPLS. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Model penelitian ini akan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dan dibantu dengan software SmartPLS 3.0. PLS merupakan salah satu metode alternatif Structural Equation Modeling (SEM) yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan pada hubungan diantara variabel yang sangat kompleks dan memiliki asumsi non parametrik, artinya bahwa data tidak mengacu pada salah satu distribusi tertentu.

##### *Convergent Validity*

Convergent Validity dilakukan dengan melihat item reliability (indikator validitas) yang ditunjukkan oleh nilai *loading factor*. *Loading factor* adalah angka yang menunjukkan korelasi antara skor suatu item pertanyaan dengan skor indikator konstruk indikator yang mengukur konstruk tersebut. Nilai *loading factor* lebih besar 0,7 dikatakan valid. Namun, menurut Hair et al. (2017) untuk pemeriksaan awal dari matriks *loading factor* adalah kurang lebih 0,3 dipertimbangkan telah memenuhi level minimal, dan untuk *loading factor* kurang lebih 0,4 dianggap lebih baik, dan untuk *loading factor* lebih besar 0,5 secara umum dianggap signifikan. Dalam penelitian ini batas *loading factor* yang digunakan sebesar 0,7. Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 3.0 hasil *loading factor* dapat ditunjukkan seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. Nilai Loading Faktor Iterasi Pertama**

| Variabel                     | Indikator | Outer Loading |
|------------------------------|-----------|---------------|
| Disiplin Kerja Karyawan (X)  | DSK 1     | <b>0.753</b>  |
|                              | DSK 2     | <b>0.725</b>  |
|                              | DSK 3     | <b>0.817</b>  |
|                              | DSK 4     | <b>0.878</b>  |
|                              | DSK 5     | <b>0.746</b>  |
|                              | DSK 6     | <b>0.735</b>  |
| Kinerja Karyawan (Y1)        | KJK 1     | <b>0.788</b>  |
|                              | KJK 2     | <b>0.852</b>  |
|                              | KJK 3     | <b>0.877</b>  |
|                              | KJK 4     | <b>0.907</b>  |
| Motivasi Kerja Karyawan (Y2) | MKP 1     | <b>0.771</b>  |
|                              | MKP 2     | <b>0.869</b>  |
|                              | MKP 3     | <b>0.915</b>  |
|                              | MKP 4     | <b>0.899</b>  |
|                              | MKP 5     | <b>0.696</b>  |
|                              | MKP 6     | <b>0.768</b>  |

|  |       |              |
|--|-------|--------------|
|  | MKP 7 | <b>0.835</b> |
|  | MKP 8 | <b>0.850</b> |

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang ditunjukkan pada Tabel 5.8, bahwa mayoritas indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor yang lebih besar dari 0,70 dan dikatakan valid. Kemudian ada 1 indikator yang memiliki nilai loading faktor kurang dari 0,70 yaitu pertama pada variabel motivasi kerja karyawan terdapat pada pertanyaan nomor 5 dengan nilai 0.696. Berdasarkan tabel 5.8 jug menunjukkan bahwa indikator variabel yang memiliki nilai loading faktor lebih besar dari 0,70 memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity*. Sedangkan indikator variabel yang memiliki nilai loading lebih kecil dari 0,70 memiliki tingkat validitas yang rendah sehingga indikator variabel tersebut perlu dieliminasi atau dihapus dari model. Nilai loading factor setelah indikator dieliminasi dapat ditunjukkan pada Tabel berikut:

**Tabel 2. Nilai Loading Faktor Iterasi Kedua**

| Variabel                     | Indikator | Outer Loading |
|------------------------------|-----------|---------------|
| Disiplin Kerja Karyawan (X)  | DSK 1     | <b>0.753</b>  |
|                              | DSK 2     | <b>0.725</b>  |
|                              | DSK 3     | <b>0.816</b>  |
|                              | DSK 4     | <b>0.878</b>  |
|                              | DSK 5     | <b>0.746</b>  |
|                              | DSK 6     | <b>0.733</b>  |
| Kinerja Karyawan (Y1)        | KJK 1     | <b>0.789</b>  |
|                              | KJK 2     | <b>0.851</b>  |
|                              | KJK 3     | <b>0.878</b>  |
|                              | KJK 4     | <b>0.906</b>  |
| Motivasi Kerja Karyawan (Y2) | MKP 1     | <b>0.788</b>  |
|                              | MKP 2     | <b>0.877</b>  |
|                              | MKP 3     | <b>0.923</b>  |
|                              | MKP 4     | <b>0.895</b>  |
|                              | MKP 6     | <b>0.761</b>  |
|                              | MKP 7     | <b>0.834</b>  |
|                              | MKP 8     | <b>0.852</b>  |

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa terjadi peningkatan nilai loading faktor untuk indikator masing-masing variabel setelah dilakukan eliminasi dan dilakukan perhitungan kembali sehingga seluruh nilai loading faktor lebih besar dari 0,70.

### ***Discriminant Validity***

*Discriminant Validity* dilakukan dengan cara melihat nilai cross loading pengukuran konstruk. Nilai *cross loading* menunjukkan besarnya korelasi antara setiap konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk blok lainnya. Suatu model pengukuran memiliki discriminant validity yang baik apabila korelasi antara konstruk dengan indikatornya lebih tinggi daripada korelasi dengan indikator dari konstruk blok lainnya. Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 3.0 hasil cross loading dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 3. Hasil *Cross Loading***

| Indikator | Disiplin Kerja Karyawan (X) | Kinerja Karyawan (Y1) | Motivasi Kerja Karyawan (Y2) |
|-----------|-----------------------------|-----------------------|------------------------------|
| DSK 1     | 0.753                       | 0.586                 | 0.591                        |
| DSK 2     | 0.727                       | 0.548                 | 0.773                        |
| DSK 3     | 0.816                       | 0.463                 | 0.571                        |
| DSK 4     | 0.878                       | 0.508                 | 0.592                        |
| DSK 5     | 0.746                       | 0.407                 | 0.585                        |
| DSK 6     | 0.733                       | 0.407                 | 0.463                        |
| KJK 1     | 0.453                       | 0.789                 | 0.546                        |
| KJK 2     | 0.501                       | 0.851                 | 0.638                        |
| KJK 3     | 0.614                       | 0.878                 | 0.694                        |
| KJK 4     | 0.599                       | 0.906                 | 0.687                        |
| MKP 1     | 0.737                       | 0.562                 | 0.788                        |
| MKP 2     | 0.670                       | 0.674                 | 0.877                        |
| MKP 3     | 0.688                       | 0.703                 | 0.923                        |
| MKP 4     | 0.713                       | 0.645                 | 0.895                        |
| MKP 6     | 0.517                       | 0.641                 | 0.761                        |
| MKP 7     | 0.611                       | 0.626                 | 0.834                        |
| MKP 8     | 0.701                       | 0.620                 | 0.852                        |

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari hasil *cross loading* pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Dengan demikian bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator di blok lainnya. Evaluasi selanjutnya, yaitu dengan membandingkan nilai akar AVE dengan korelasi antar konstruk. Hasil yang direkomendasikan adalah nilai akar AVE harus lebih tinggi dari korelasi antar konstruk (Yamin dan Kurniawan, 2015). Model memiliki *discriminant validity* yang lebih baik apabila akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar dari korelasi antara dua konstruk di dalam model. Nilai AVE yang baik disyaratkan memiliki nilai lebih besar dari 0,50. Dalam penelitian ini, nilai AVE dan akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. Nilai AVE**

| Variabel                     | AVE   |
|------------------------------|-------|
| Disiplin Kerja Karyawan (X)  | 0.604 |
| Kinerja Karyawan (Y1)        | 0.735 |
| Motivasi Kerja Karyawan (Y2) | 0.721 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas semua konstruk menunjukkan nilai AVE yang lebih besar dari 0,50 yaitu dengan nilai terkecil 0,604 untuk variabel disiplin kerja karyawan (X) dan terbesar 0.735 pada kinerja karyawan (Y1). Nilai tersebut sudah memenuhi persyaratan sesuai dengan batas nilai minimum AVE yang ditentukan yaitu 0,50. Setelah diketahui nilai dari AVE untuk masing-masing konstruk, tahap selanjutnya

adalah membandingkan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruk dalam model. Pada penelitian ini hasil dari korelasi antar konstruk dengan nilai akar kuadrat AVE dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 5. Nilai korelasi antar konstruk dengan nilai akar kuadrat AVE**

| Variabel                     | Disiplin Kerja Karyawan (X) | Kinerja Karyawan (Y1) | Motivasi Kerja Karyawan (Y2) |
|------------------------------|-----------------------------|-----------------------|------------------------------|
| Disiplin Kerja Karyawan (X)  | <b>0.877</b>                |                       |                              |
| Kinerja Karyawan (Y1)        | 0.637                       | <b>0.8577</b>         |                              |
| Motivasi Kerja Karyawan (Y2) | 0.783                       | 0.752                 | <b>0.849</b>                 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari di atas menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar daripada nilai korelasinya sehingga konstruk dalam model penelitian ini masih dapat dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik.

### Composite Reliability

*Outer model* selain diukur dengan menilai *convergent validity* dan *discriminant validity* juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan nilai *composite reliability*. Konstruk dinyatakan reliabel jika composite reliability mempunyai nilai  $> 0.7$ , maka konstruk dinyatakan reliabel. Hasil output SmartPLS untuk nilai composite reliability dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 6. Nilai Composite Reliability**

| Variabel                     | Composite Reliability |
|------------------------------|-----------------------|
| Disiplin Kerja Karyawan (X)  | 0.901                 |
| Kinerja Karyawan (Y1)        | 0.917                 |
| Motivasi Kerja Karyawan (Y2) | 0.947                 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari hasil output SmartPLS pada tabel di atas menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada diatas nilai 0,70. Dengan nilai yang dihasilkan tersebut, semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minmun yang telah disyaratkan.

### Evaluasi Inner Model (Model Struktural)

Setelah pengujian outer model yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian inner model (model struktural). Inner model dapat dievaluasi dengan melihat *r-square* (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (*path coefficient*). Semakin tinggi nilai *r-square* berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai path coefficients menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. *Inner model* merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten.

### Analisis Varian ( $R^2$ ) atau Uji Determinasi

Analisis Variant ( $R^2$ ) atau Uji Determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 7. R Square ( $R^2$ )**

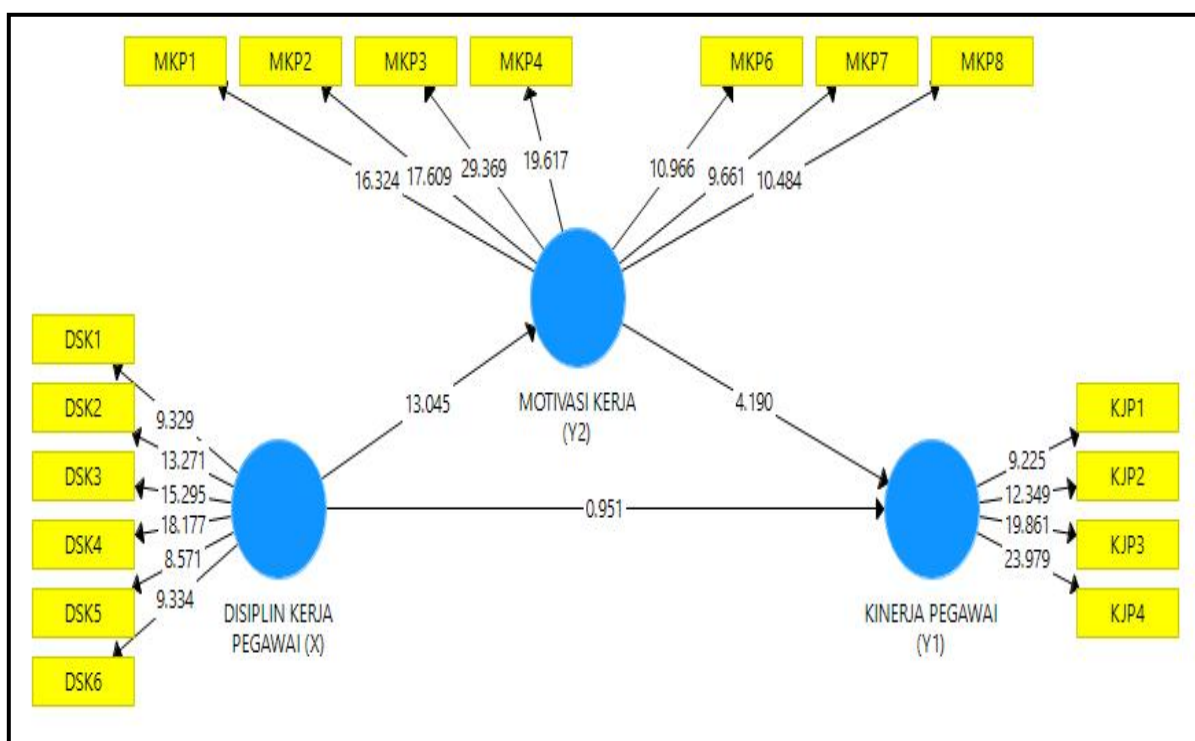
| <i>Variabel</i>              | <i>R Square</i> | <i>R Square Adjusted</i> |
|------------------------------|-----------------|--------------------------|
| Kinerja Karyawan (Y1)        | 0.572           | 0.556                    |
| Motivasi Kerja Karyawan (Y2) | 0,613           | 0606                     |

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan nilai r-square pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel independent Disiplin Kerja Karyawan (X) PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Pekanbaru mampu menjelaskan Variabilitas Dependent Kinerja Karyawan (Y1) PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Pekanbaru sebesar 57,20%, dan sisanya sebesar 42,80% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini Sedangkan Variabel Intervening Motivasi Kerja Karyawan (Y2) mampu menjelaskan Variabilitas Dependent Kinerja Karyawan (Y1) sebesar 61,30%, dan sisanya sebesar 38,70% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini seperti variabel komunikasi kerja, budaya organisasi dan pemberian bonus.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian *Inner Model* (model struktural) yang meliputi output r-square, koefisien parameter perhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan p-values. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (Partial Least Square) 3.0. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil bootstrapping. Rules of thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik >1,96 dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukan pada tabel 5.15 dan untuk hasil model penelitian ini dapat digambarkan pada gambar 1berikut ini:



Gambar 1. Hasil Model Penelitian

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Tabel 8. Hasil Path Coefficients

| Hipotesis                       | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics ( O/STDEV ) | P Values |
|---------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| DSK (X) -> KJP (Y1)             | 0.124               | 0.128           | 0.130                      | 0.951                    | 0.342    |
| DSK (X) -> MKP (Y2)             | 0.783               | 0.778           | 0.060                      | 13.045                   | 0.000    |
| MKP (Y2) -> KJP (Y1)            | 0.655               | 0.645           | 0.156                      | 4.190                    | 0.000    |
| MKP (Y2) ->MKP (Y2) -> KJP (Y1) | 0.513               | 0.505           | 0.139                      | 3.682                    | 0.000    |

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Hipotesis pertama menguji pengaruh Variabel Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Pekanbaru. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien Variabel Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Pekanbaru sebesar 0,124 dan t-statistik yaitu sebesar 0.951 dengan p-value >0,05. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik tidak signifikan karena < 1,96 dengan pvalue >0,05 yaitu 0,342, sehingga **Hipotesis Pertama Ditolak**. Hal tersebut membuktikan bahwa Variabel Disiplin Kerja Karyawan tidak berpengaruh secara positif terhadap Variabel Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Pekanbaru.

Hipotesis kedua menguji apakah terdapat pengaruh Variabel Disiplin Kerja Karyawan terhadap Variabel Motivasi Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Pekanbaru. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien Variabel Disiplin Kerja Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Pekanbaru sebesar 0,783 dan t-statistik yaitu sebesar 13.045. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan karena >1,96 dengan p-value <0,05 yaitu 0.000, sehingga **Hipotesis Kedua Diterima**. Hal tersebut membuktikan Variabel Disiplin Kerja Karyawan secara positif berpengaruh terhadap Variabel Motivasi Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Pekanbaru.

Hipotesis ketiga menguji apakah terdapat pengaruh Variabel Motivasi Kerja Karyawan terhadap Variabel Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Pekanbaru. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien Variabel Motivasi Kerja Karyawan terhadap Variabel Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Pekanbaru sebesar 0,655 dan t-statistik yaitu sebesar 4.190. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan karena >1,96 dengan p-value <0,05 yaitu 0.000, sehingga **Hipotesis Ketiga Diterima**. Hal tersebut membuktikan Variabel Motivasi Kerja Karyawan secara positif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Pekanbaru.

Hipotesis keempat menguji apakah Variabel Intervening Motivasi Kerja Karyawan pada pengaruh Variabel Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Pekanbaru. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien Variabel Intervening Motivasi Kerja Karyawan pada pengaruh Variabel Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Pekanbaru sebesar 0.513 dan t-statistik yaitu sebesar 3.682. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan karena >1,96 dengan p-value <0,05 yaitu 0.000, sehingga **hipotesis keempat diterima**. Hal tersebut membuktikan Variabel Intervening Motivasi Kerja Karyawan pada pengaruh Variabel Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Pekanbaru memiliki nilai positif dengan kata lain Variabel Intervening Motivasi Kerja Karyawan memperkuat hubungan Variabel Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Pekanbaru.

**Tabel 9. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis**

| Hipotesis |                                     | Hasil                                   | Keterangan        |
|-----------|-------------------------------------|-----------------------------------------|-------------------|
| H1        | Disiplin kerja mempengaruhi kinerja | Koef.Beta= 0.124<br>T-Statistics= 0.951 | Hipotesis Pertama |

| Hipotesis |                                                                                                                                    | Hasil                                                      | Keterangan                               |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
|           | karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Pekanbaru                                                                          | P-value= 0.342                                             | <b>Ditolak</b>                           |
| <b>H2</b> | Disiplin kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Pekanbaru                               | Koef.Beta= 0.783<br>T-Statistics= 13.045<br>P-value= 0.000 | <b>Hipotesis Diterima</b> <b>Kedua</b>   |
| <b>H3</b> | Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Pekanbaru                                      | Koef.Beta= 0.655<br>T-Statistics= 4.190<br>P-value= 0.000  | <b>Hipotesis Diterima</b> <b>Ketiga</b>  |
| <b>H4</b> | Intervening motivasi kerja pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Pekanbaru | Koef.Beta= 0.513<br>T-Statistics= 3.682<br>P-value= 0.000  | <b>Hipotesis Diterima</b> <b>Keempat</b> |

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

- Disiplin kerja karyawan berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Pekanbaru sehingga hipotesis pertama ditolak. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja karyawan bukan merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ditolaknya hipotesis pertama ini dikarenakan para pegawai yang bekerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Pekanbaru memiliki sistem absen 3x dalam sehari yaitu pada pagi, siang, dan sore hari. Sistem absen tersebut menuntut para pegawai untuk datang tepat waktu sebab bila satu absen tertinggal, maka dia akan dianggap pulang lebih awal. Dengan kata lain para pegawai PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Pekanbaru telah sadar akan kedisiplinan dan taat pada peraturan sehingga hal demikianlah yang mendasari bahwa pengujian terhadap variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Disiplin kerja karyawan berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa semakin bagus disiplin yang dimiliki oleh setiap karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Pekanbaru maka akan semakin tinggi tingkat motivasi kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai karyawan. Dengan adanya sikap disiplin kerja yang baik pada diri karyawan maka karyawan akan selalu termotivasi untuk memberikan kemampuan skill kerja yang terbaik untuk mencapai target kerja secara tim maupun target kerja secara individu yang diberikan oleh perusahaan.
- Motivasi kerja karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa semakin termotivasi para karyawan dalam bekerja bagus disiplin yang dimiliki oleh setiap karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Pekanbaru maka akan semakin baik pula capaian kinerja yang dihasilkannya. Dengan

termotivasinya pegawai dalam bekerja maka para pegawai merasakan bahwa perusahaan telah memberikan perhatian yang baik kepada karyawannya sehingga sebagai imbalannya karyawan menunjukkan kinerja terbaiknya selama bekerja.

- d. Motivasi kerja sebagai variabel intervening memiliki nilai positif pada pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja sebagai intervening akan memperkuat hubungan variabel disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Pekanbaru, karena memang dengan adanya motivasi kerja yang baik maka akan membuat pegawai yang awalnya menganggap disiplin kerja tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja mereka dalam bekerja menjadi berubah dan sadar bahwa sekecil apapun kesalahan yang mereka lakukan akan berdampak terhadap kinerja pegawai dan kinerja organisasi perusahaan sehingga sangat dibutuhkan motivasi yang tinggi dalam diri setiap karyawan untuk selalu mengutamakan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi selama ditempat kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. H. L. Ghozali and I. Latan, *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SMARTPLS 3.0 Edisi 2*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2015.
2. A. Hamid, *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*, edisi 1. PT Inkubator Penulis Indonesia, 2019.
3. J. F. Hair, G. T. M. Hult, C. M. Ringle, and M. Sarstedt, *A Primer on Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, 2nd ed. United States of America: SAGE Publication, Inc, 2017.
4. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
5. S. Yamin and H. Kurniawan, *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling: Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Jakarta: Salemba Infotek, 2015.
6. M. Kadarisman, *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015.
7. E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2017.
8. I. Wursanto, *Disiplin Kerja dalam Organisasi Modern*. Yogyakarta: Andi Offset, 2016.
9. M. Sinungan, *Produktivitas dan Disiplin Kerja*. Bandung: Alfabeta, 2018.
10. H. Ranupandojo and S. Husnan, *Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan*. Yogyakarta: BPFE, 2015.
11. D. Sunyoto, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Gramedia, 2015.
12. I. Fahmi, *Manajemen Motivasi Kerja*. Bandung: Alfabeta, 2017.
13. S. Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2015.
14. T. Handayani, *Statistik untuk Penelitian Sosial*. Jakarta: Prenada Media, 2020.